



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

## **Nuove tecnologie e diritti sindacali**

**MARIELLA MAGNANI**  
Università di Pavia

**vol. 5, no. 2, 2019**

ISSN: 2421-2695





## Nuove tecnologie e diritti sindacali

**MARIELLA MAGNANI**

Università di Pavia

Professoressa ordinaria di Diritto del Lavoro

[mariella.magnani@unipv.it](mailto:mariella.magnani@unipv.it)

---

### ABSTRACT

---

This paper has an optimistic attitude about the impact of new technologies, including digital technology, in protecting workers' collective interests.

It distinguishes digital workers from those employed in traditional manufacturing sectors. It goes on to point out that while the physical place (the factory), which facilitated union activity in the former sectors, has disappeared, this does not imply the end of collective interests or the complete fragmentation of employment relations. Examples in Italy include the spontaneous assembly of riders working via food delivery apps and collective activities exploiting the potential of the web and of digital platforms. For workers employed in traditional manufacturing contexts, the exercise of trade union rights, especially those under Title III of the Workers' Statute, could be facilitated by the web and by the immediate and generalised access to virtual spaces. However, the paper also discusses whether the current configuration of trade union rights based on physical spaces is obsolete or whether they merely need to be re-interpreted.

Finally, the paper briefly reflects on the role of trade unions, which will not be marginalised if they are able to embrace these new technologies.

**Keywords:** new technologies; digital workers; collective rights; collective action.

---

## Nuove tecnologie e diritti sindacali\*

SOMMARIO: 1. Contro la tecnofobia. – 2. *Gig economy* e relazioni collettive. – 3. Lavoro agile (e dintorni) e diritti sindacali. – 4. Innovazioni tecnologiche e titolo III dello Statuto dei lavoratori. – 5. Il ruolo del sindacato.

### 1. Contro la tecnofobia

Come le nuove tecnologie, in particolare digitali, incidono sulle relazioni industriali ed in particolare sull'esercizio dei diritti sindacali?

Il tema tocca, per il giuslavorista, gli aspetti complessivamente “buoni” delle nuove tecnologie, rispetto a quelli “cattivi”, dai quali bisogna in qualche modo proteggersi perché generano nuove forme di subalternità (si pensi alla possibile dilatazione dei tempi di lavoro, ovvero alla porosità tra tempo di lavoro e tempo libero, dovuta anche, sebbene non solo, alla iperconnessione).

Una premessa metodologica attraverso la quale leggere il rapporto tra diritto del lavoro e la vera e propria rivoluzione tecnologica tipica della nostra epoca: bisogna allontanare qualsiasi tecnofobia, non solo perché le nuove tecnologie sono ineludibili <sup>(1)</sup>, ma anche perché, se esse sono fonte di rischi, sono allo stesso tempo moltiplicatrici di opportunità <sup>(2)</sup>.

In estrema sintesi, gli aspetti buoni delle nuove tecnologie sono rappresentati: sul piano individuale, da un aumento delle possibilità di autonomia del prestatore di lavoro, che si esprime nella scelta di forme di lavoro meno costrittive (v., ad es., il lavoro agile), nella riduzione della fatica fisica e, in generale, nell'aumento dei margini di autodeterminazione, anche nell'industria manifatturiera; sul piano collettivo, dalla possibilità di utilizzare il web anche al fine della tutela di interessi collettivi.

---

\* Si tratta, con l'aggiunta delle note, dell'intervento dell'A. al Seminario *Nuove tecnologie e relazioni industriali*, Montepulciano, 11-13 luglio 2019. Il presente contributo è destinato agli scritti in onore di Francesco Santoni.

<sup>(1)</sup> “Non chiedono il permesso”, come si osserva nel bel libro di M. Bentivogli, *Contrordine compagni. Manuale di resistenza alla tecnofobia per la riscossa del lavoro e dell'Italia*, Rizzoli, 2019, 7.

<sup>(2)</sup> Lo sottolinea bene tra gli altri A. Donini, *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, LLI, 2019, 5, 2.

## 2. *Gig economy e relazioni collettive*

Data la fluidità (e l'espansività) del fenomeno che stiamo osservando – e che probabilmente è una sua caratteristica endemica – occorre un approccio analitico, ed in particolare distinguere, in linea di prima approssimazione, tra le nuove forme di lavoro, i lavoratori digitali e specialmente quelli tramite piattaforma di cui, almeno in Italia, i riders del settore *food delivery via app* sono l'emblema, dai lavoratori subordinati impiegati in contesti produttivi caratterizzati da modelli organizzativi innovativi consentiti dalle nuove tecnologie (si pensi alle forme di “lavoro agile” od anche al telelavoro) ovvero a quelli impiegati in contesti produttivi tradizionali.

Quanto ai primi, si dice cosa scontata osservando che, venendo meno la fabbrica, viene meno il luogo fisico che ha facilitato, se non consentito, la funzione di aggregazione, mediazione e sintesi degli interessi svolta dal sindacato. Meno scontato è osservare la diversità dei nuovi lavoratori, spesso animati, più che dal senso del collettivo, da una forte spinta alla autorappresentazione e, quindi, alla tutela in prima persona dei propri interessi<sup>(3)</sup>.

Questo però non implica ancora la morte dell'interesse collettivo e la definitiva atomizzazione delle relazioni sociali collegate al lavoro <sup>(4)</sup>.

Lo dimostrano le esperienze di nascita di coalizioni spontanee di riders (come Deliverance Milano e Riders Union Bologna) che in qualche modo mimano le modalità digitali tipiche del lavoro tramite piattaforma. I lavoratori si aggregano spontaneamente tramite social network come Facebook, dove definiscono piattaforme rivendicative <sup>(5)</sup> e organizzano forme di lotta, come l'astensione dal lavoro del 28 giugno 2019, “proclamata” dal gruppo Deliverance Milano e Riders Union Bologna. Deliverance Milano e Riders Union Bologna hanno chiesto ai riders di non mettersi a disposizione per le consegne e alla cittadinanza di disinstallare l'app o non ordinare e di lasciare online cattive recensioni sulle compagnie di *food delivery* <sup>(6)</sup>. Nel febbraio 2019 a

---

<sup>(3)</sup> Cfr. B. Caruso, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”, n. 326/2017, 9 ss.

<sup>(4)</sup> Cfr., tra gli altri, R. Voza, *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, 2004, 14 ss.

<sup>(5)</sup> Ad esempio, il rifiuto del cottimo.

<sup>(6)</sup> V. [www.facebook.com/ridersunionbologna](http://www.facebook.com/ridersunionbologna) e [www.facebook.com/deliverancemilano](http://www.facebook.com/deliverancemilano).

Bologna i riders si sono accorti che l'algoritmo prevedeva un compenso maggiore nelle fasce orarie in cui c'era scarsità di riders. Così si sono accordati per "sloggersi" tutti insieme e far alzare i livelli dei compensi (7).

Come ulteriormente coinvolgere ai fini di aggregazione questi soggetti è oggetto di analisi (8); così come oggetto di analisi è il ruolo del sindacato tradizionale nell'assunzione del compito di tutela dei nuovi lavoratori (9), spesso "antropologicamente" differenti dai lavoratori tradizionali.

Dal punto di vista giuridico, l'ordinamento francese ha riconosciuto a favore dei lavoratori indipendenti tramite piattaforma, quando questa determini le caratteristiche delle prestazioni del servizio fornito o del bene venduto e fissi il suo prezzo, una serie di diritti normalmente non riconosciuti ai lavoratori autonomi: tra questi, il diritto di organizzazione sindacale ed il diritto di astenersi dai propri servizi per difendere interessi professionali senza incorrere in responsabilità contrattuale (una sorta di diritto alle astensioni collettive dal lavoro). Nel nostro sistema, deve ricordarsi come sia sostanzialmente pacifico che il diritto di libertà sindacale e di astensione collettiva dal lavoro è riconosciuto anche ai lavoratori in reale situazione di sottoprotezione sociale, tra i quali i cd parasubordinati, e senza che la questione qualificatoria sul piano della disciplina applicabile al rapporto rilevi più di tanto<sup>10</sup>. Ma è chiaro che, più che un'astensione dal lavoro, l'azione sindacale di questi lavoratori si traduce in forme più sofisticate ed aggressive che sfruttano le potenzialità del web ed il funzionamento della piattaforma. Come è da qualificare il comportamento di chi invita i consumatori a non ordinare o a lasciare online cattive recensioni sulle compagnie del *food delivery*?

---

(7) V. [www.facebook.com/ridersunionbologna](http://www.facebook.com/ridersunionbologna).

(8) V., ad es., per una esperienza concreta, L. Imberti, *La nuova "cassetta degli attrezzi" del sindacato tra spazi fisici e luoghi digitali: l'esperienza di Toolbox Cgil di Bergamo*, LLI, 2019, 5, 2.

(9) Cfr., in generale, A. Lassandari, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, QRGL 2017, 59 ss.; M. Forlivesi, *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro*, Giappichelli, 2017, 179 ss.; G.A. Recchia, *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, RGL, 2018, I, 144 ss.

(10) Cfr., tra tutti, G. Giugni, *Diritto sindacale*, Cacucci, 2014, 263 s. Per inciso, non sembra neppure che un ostacolo alla stipulazione di contratti collettivi possa provenire dagli artt. 101 e 102 del TFUE sulla libera concorrenza, se si leggono con attenzione le pronunce della Corte di giustizia, ed in particolare il caso C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*, che si è imperniata sulla nozione, spesso equivocata, di "falso" lavoratore autonomo: v. in merito, da ultimi, N. Counturis, V. De Stefano, *New trade union strategies in new forms of employment*, Etuc, Brussels, 2019, 49 ss.

### 3. Lavoro agile (e dintorni) e diritti sindacali

Di tutt'altra natura sono i problemi che interessano i lavoratori sicuramente subordinati impegnati in esperienze quali quelle del lavoro agile, svolto in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, senza postazione fissa (cfr. art. 18, l. n. 81 del 2017). Ma può essere richiamato anche il telelavoro di cui all'accordo interconfederale del 9 giugno 2004.

La legge sul lavoro agile (e l'accordo interconfederale sul telelavoro) <sup>(11)</sup> non fa cenno all'esercizio di diritti sindacali. Per quanto possa sembrare singolare che i lavoratori agili possano in tutto e per tutto lavorare da remoto, ma debbano tornare fisicamente nell'unità produttiva per partecipare ad assemblee o referendum, qui un'unità produttiva c'è e la tecnologia offre eventualmente le stesse innovative potenzialità per l'esercizio di tali diritti che si presentano in contesti produttivi tradizionali <sup>(12)</sup>.

### 4. Innovazioni tecnologiche e titolo III dello Statuto dei lavoratori

E veniamo, appunto, ai contesti produttivi tradizionali e, per così dire, al diritto del lavoro classico.

Le modalità di esercizio dei diritti sindacali, specie quelli di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori, possono essere facilitate dalle connessioni sul web, dalle piattaforme di condivisione, dall'immediata accessibilità di luoghi virtuali per il confronto e lo scambio.

Tuttavia, come giuristi, dobbiamo interrogarci se effettivamente l'impianto normativo del titolo III dello Statuto dei lavoratori, imperniato su spazi fisici (unità produttiva, locali, bacheche) sia obsoleto o semplicemente da leggere con lenti nuove. Il più critico è l'art. 25 St. lav., sul diritto di affissione

---

<sup>(11)</sup> In verità, l'accordo interconfederale sul telelavoro, all'art. 10, precisa che i telelavoratori godono degli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda, aggiungendo che sarà precisata fin dall'inizio l'*unità produttiva* cui il lavoratore sarà associato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi.

<sup>(12)</sup> Cfr. M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, RIDL 2019, I, 57 ss., spec. 59 ss., nota 8, che fa cenno al concetto di *cyberunion*, emerso a partire dal 2000, e cioè di un sindacato capace di garantire l'esercizio dei diritti sindacali in forma cibernetica, citando alcuni esempi di utilizzazione degli strumenti elettronici per lo svolgimento dell'attività sindacale.

da parte delle r.s.a. dei comunicati di interesse sindacale e del lavoro, che impone al datore di lavoro di mettere a disposizione bacheche in luogo accessibile a tutti.

A questo proposito, i profili sono due: hanno senso – ovviamente in prospettiva – questi diritti “fisici”, quando si hanno a disposizione mezzi di comunicazione – si pensi alle semplici e-mail – di immediata e potenzialmente più generale accessibilità? In secondo luogo, e soprattutto, sino a che punto si deve spingere il dovere di cooperazione datoriale, tipizzato dall’art. 25 nella messa a disposizione delle bacheche? Fino alla messa a disposizione della mail aziendale o di uno spazio virtuale all’interno del sistema telematico aziendale<sup>(13)</sup>?

E l’invio di comunicazioni all’indirizzo mail (aziendale) del lavoratore è veramente equiparabile al volantinaggio, come rilevato in certe risalenti sentenze <sup>(14)</sup>? E’ però evidente che in questo caso il discrimine tra lecito ed illecito è rappresentato dal mancato pregiudizio del normale svolgimento dell’attività aziendale, come nell’art. 1 St. lav. (salve opportune regolazioni della autonomia collettiva) <sup>(15)</sup>.

## 5. Il ruolo del sindacato

Pur trattandosi di fenomeni nuovi e sfidanti, siamo già dotati di principi e regole (ma anche di mezzi: penso alla contrattazione collettiva, specie aziendale) <sup>(16)</sup> per affrontarli. Insomma, bisogna stare attenti a non qualificare

---

<sup>(13)</sup> Cfr., in senso positivo, Pret. Milano 3 aprile 1995, *MGL*, 1995, 337 ss.; Pret. Milano 2 luglio 1997, *OGL*, 1997, 948 ss.; in senso negativo, Trib. Foggia 10 luglio 2000, *NGL*, 2000, 560 ss.

<sup>(14)</sup> Trib. Catania 2 febbraio 2009, *RCDL* 2009, 126 ss.

<sup>(15)</sup> Che la contrattazione collettiva sia lo strumento principe per l’adattamento del titolo III alle nuove tecnologie, lo dimostra l’esperienza del settore più avanzato, sotto il profilo dell’utilizzo delle tecnologie informatiche, quello delle telecomunicazioni. Ad es., per quanto riguarda il diritto di affissione, il CCNL già da tempo prevede che «le aziende in ciascuna unità produttiva metteranno a disposizione delle Organizzazioni sindacali stipulanti e delle R.S.U. appositi spazi, accessibili a tutti lavoratori, per l’affissione di comunicazioni.

Dette affissioni saranno effettuate anche attraverso apposita bacheca elettronica, intendendosi per tale una pagina web attivata dall’azienda su richiesta delle R.S.U. nell’ambito del sistema Intranet dell’azienda medesima» (cfr. art. 11, CCNL 1° febbraio 2013, integrato con accordo del 23 novembre 2017).

<sup>(16)</sup> Cfr. ancora l’art. 11 del CCNL 1° febbraio 2013 per il settore delle telecomunicazioni, che, dopo aver previsto la bacheca elettronica per le affissioni, accanto a

quali nuovi problemi giuridici semplicemente fenomeni nuovi, in realtà catturabili con tradizionali principi e regole. Si è già rilevato che, sul piano collettivo, la tecnologia digitale mostra il suo aspetto buono, tanto più se il sindacato non si ritrarrà da essa, come dimostra l'interesse di certe organizzazioni. Si pensi alla Cisl, che ha lanciato l'idea della tessera digitale <sup>(17)</sup>: l'intento è quello di rendere, non solo più facile, ma anche certificato, il processo di iscrizione al sindacato attraverso la tecnologia *blockchain*, con sicure potenzialità di effetti in diverse direzioni, ad oggi non ancora predeterminabili. Ma questo, appunto, appartiene al futuro.

## Bibliografia

- Bentivogli M., *Contrordine compagni. Manuale di resistenza alla tecnofobia per la riscossa del lavoro e dell'Italia*, Rizzoli, Milano, 2019.
- Caruso B., *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, n. 326/2017.
- Counturis N., De Stefano V., *New trade union strategies in new forms of employment*, Etuc, Brussels, 2019, 49.
- Donini A., *Il luogo per l'esercizio dei diritti sindacali: l'unità produttiva nell'impresa frammentata*, in *LLI*, 2019, 5, 2.
- Forlivesi M., *Interessi collettivi e rappresentanza dei lavoratori del web*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 179 ss.
- Giugni G., *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 2014.
- Imberti L., *La nuova "cassetta degli attrezzi" del sindacato tra spazi fisici e luoghi digitali: l'esperienza di Toolbox Cgil di Bergamo*, in *LLI*, 2019, 5, 2.
- Lassandari A., *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *QRGL*, 2017, 59 ss.
- Marazza M., *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, 2019, I, 57 ss.
- Recchia G.A., *Alone in the crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *RGL*, 2018, I, 144 ss.
- Voza R., *Interessi collettivi, diritto sindacale e dipendenza economica*, Cacucci, 2004.

---

quella "fisica", demanda alla contrattazione aziendale la definizione delle "specifiche modalità operative di accesso delle rsu alla bacheca elettronica".

<sup>(17)</sup> Si v. Corriere della Sera, 28 giugno 2019, *E per la Fim-Cisl arriva la tessera blockchain*; La Stampa, 27 giugno 2019, *Arriva il sindacato smart*.